

PENGARUH IKLIM ORGANISASI, STRES KERJA DAN KOMITMEN KARYAWAN TERHADAP KEINGINAN KELUAR KARYAWAN HOTEL MERCURE KUTA

Astri Setyowati¹
I Gusti Salit Ketut Netra²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, Bali, Indonesia
email: astrisetyowati3@gmail.com

ABSTRAK

Keinginan keluar merupakan persepsi negatif karyawan terhadap pekerjaannya yang mana memiliki potensi untuk meninggalkan organisasi apabila mereka merasakan ketidaksenangan dan kelelahan dalam bekerja. Agar karyawan tidak memiliki tingkat keinginan keluar yang tinggi suatu organisasi perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi keinginan keluar. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi, stres kerja dan komitmen karyawan terhadap keinginan keluar karyawan. Penelitian ini dilakukan di Hotel Mercure Kuta-Bali. Sampel yang digunakan sebanyak 92 orang karyawan dengan metode *probability sampling*. Metode pengumpulan data yaitu kuesioner dan wawancara. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh negatif signifikan terhadap keinginan keluar, stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap keinginan keluar dan komitmen karyawan berpengaruh negatif signifikan terhadap keinginan keluar.

Kata Kunci: iklim organisasi, stres kerja, komitmen karyawan, keinginan keluar

ABSTRACT

Intention to quit is negative perception of employees with their work which has the potential to leave the organization when they feel discomfort and fatigue in work. So that employees do not have a high level of intention to quit, an organization need to pay attention to the factors that affect the desire to get out. The purpose of this research is to know the influence of organizational climate, work stress and employee commitment on intention to quit of the employees. This research was conducted at the Hotel Mercure Kuta-Bali. The samples used were 92 employees with probability sampling method. Methods of data collection is questionnaires and interviews. The data analysis technique used multiple regression analysis. The analysis showed that the variables of organization climate has negative influence on intention to quit, work stress has positive influence on intention to quit, and employee commitment has negative influence on intention to quit.

Keywords: *organizational climate, work stress, employee commitment, intention to quit*

PENDAHULUAN

Salah satu tujuan perusahaan adalah mendapatkan keuntungan dari usahanya dan selalu berupaya untuk mempertahankan kelangsungan hidup usaha serta meningkatkan dan mengembangkan usahanya. Karyawan menempati peranan yang sangat penting apabila dibandingkan dengan faktor-faktor produksi lainnya, terlebih pada perusahaan yang banyak melibatkan karyawan (manusia) dalam usahanya. Khususnya dalam industri perhotelan yang memiliki target akhir yaitu memuaskan wisatawan. Berhentinya karyawan dari perusahaan didahului oleh adanya niat karyawan untuk meninggalkan organisasi (*intention to leave*). Satu aspek yang menarik perhatian adalah mendeteksi faktor-faktor motivasional yang akan dapat mempengaruhi niat atau keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi, karena keinginan untuk keluar (*intention to leave*) sangat kuat pengaruhnya dalam menjelaskan *turnover* karyawan yang sebenarnya.

Menurut Carmeli & Weisberg (2006) penelitian tentang *turnover* sangat penting untuk dilakukan karena adanya karyawan keluar dari organisasi, memerlukan biaya yang sangat besar dalam bentuk kerugian tenaga ahli mungkin juga memindahkan pengetahuan spesifik perusahaan kepada pesaing. Proses identifikasi terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi keinginan keluar menjadi suatu hal penting untuk dipertimbangkan dan menjadi suatu cara yang efektif untuk menurunkan angka *turnover* karyawan. Menurut Martin (2011) keinginan keluar adalah proses psikologis seorang individu ketika mereka sedang mempertimbangkan pilihan pekerjaan alternatif karena beberapa ukuran ketidakpuasan dengan situasi pekerjaan mereka saat ini. Kurnia (2010)

menyatakan keinginan karyawan untuk keluar dari organisasi dapat mempengaruhi perilaku karyawan dalam bekerja. Karyawan menjadi tidak termotivasi dalam bekerja dan tidak mau berusaha dengan kesungguhan hatinya dalam bekerja.

Menurut Russel *et al.* (2010) iklim organisasi merupakan prediktor yang signifikan dari niat perputaran karyawan. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Donoghue (2010) yang menemukan bahwa iklim organisasi positif berkontribusi terhadap penurunan niat karyawan untuk meninggalkan organisasi. Amriany dkk (2004) mendefinisikan iklim organisasi sebagai serangkaian keadaan lingkungan kerja yang dirasakan secara langsung dan tidak langsung oleh karyawan dan dianggap mampu mempengaruhi perilaku karyawan tersebut. Menurut Rofiatun dan Masluri (2011) menyatakan iklim organisasi adalah persepsi anggota organisasi (secara individual dan kelompok) dan mereka yang berhubungan dengan organisasi mengenai apa yang terjadi di lingkungan internal organisasi yang mempengaruhi sikap dan perilaku organisasi dan kinerja anggota organisasi.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi keinginan karyawan untuk keluar dari pekerjaan adalah stres kerja. Menurut penelitian dari Marlistiani dan Putra (2015) membuktikan bahwa stres kerja secara positif mempengaruhi keinginan keluar karyawan. Menurut Andriani (2012) menyatakan stres kerja adalah keadaan dimana seorang pekerja mengalami ketegangan karena adanya suatu kondisi yang mempengaruhinya ketika sedang menjalankan tugasnya. Ketika stres kerja meningkat maka akan menyebabkan timbulnya keinginan keluar yang ada pada diri karyawan (Chandio *et al.*, 2015).

Penelitian dari Jonathan *et al.* (2013) mendapatkan hasil bahwa komitmen karyawan berpengaruh negatif terhadap keinginan keluar. Meyer dalam Wan (2010) mengungkapkan bahwa peningkatan komitmen karyawan berhubungan dengan peningkatan produktivitas dan tingkat keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan yang rendah. Menurut Sidharta dan Margaretha (2011), menyatakan komitmen karyawan pada sebuah perusahaan merupakan salah satu jaminan untuk menjaga kelangsungan perusahaan tersebut. Komitmen dari seorang karyawan terhadap organisasinya dapat menjadi instrumen penting untuk meningkatkan kinerja dari karyawan tersebut (Khan, 2010). Menurut Apriyanti (2016) komitmen karyawan adalah karakteristik pekerja yang diharapkan dalam organisasi, yang secara umum didefinisikan sebagai keterkaitan antara individu-individu dalam organisasi yang dicirikan oleh keterlibatan para pekerja, upaya dan loyalitas terhadap organisasi.

Tabel 1.
Data Jumlah Karyawan yang Keluar Pada Hotel Mercure Kuta Bali Tahun 2013-2015

Tahun	Jumlah Karyawan (Orang)	Karyawan Keluar (Orang)	Karyawan Keluar (5%)
2013	109	11	10,09
2014	118	12	10,16
2015	110	12	10,90

Sumber: Hotel Mercure Kuta-Bali, 2016

Penelitian ini dilakukan di Hotel Mercure Kuta-Bali. Tingkat perputaran karyawan Hotel Mercure Kuta-Bali menunjukkan angka diatas batas normal. Menurut Gillies (1994) dalam (Setiawan, 2013) *turnover* karyawan dikatakan normal berkisar antara 5-10 persen per tahun, dan tergolong tinggi apabila lebih

dari 10 persen per tahun. Data perputaran karyawan Hotel Mercure Kuta-Bali tahun 2013-2015 disajikan dalam Tabel 1.

Berdasarkan Tabel 1 dapat dilihat bahwa dalam jangka waktu tahun 2013 sampai 2015 tingkat *turnover* pada karyawan Hotel Mercure Kuta-Bali dapat dikatakan tinggi. Kondisi ini perlu mendapatkan perhatian manajemen karena tingkat perputaran karyawan merupakan cerminan loyalitas terhadap perusahaan. Dari hasil wawancara yang dilakukan terhadap beberapa karyawan Hotel Mercure Kuta-Bali indikator tingginya keinginan keluar karyawan terlihat dari lingkungan kerja yang tidak kondusif, hubungan antar karyawan tidak berjalan dengan baik, struktur organisasi yang kurang sesuai dengan latar belakang pendidikan, dikatakan juga bahwa struktur organisasi tidak sesuai karena adanya ketidakjelasan uraian tugas dan tanggung jawab, beban kerja yang lebih tinggi saat waktu liburan, baik liburan wisatawan domestik maupun mancanegara yang membuat *shift* kerja lebih lama dan membuat karyawan merasa bahwa pekerjaan tersebut mengacaukan urusan pribadi mereka, tidak fokus untuk bekerja saat memiliki masalah diluar pekerjaan (masalah keluarga) ditambah dengan pekerjaan yang harus diselesaikan hari itu juga, hal tersebut membuat tingkat stres dari kedua karyawan itu meningkat, karyawan bertahan karena merasa akan susah dalam mencari pekerjaan lainnya, dan merasa takut apabila mendapatkan pekerjaan di tempat lain akan mendapatkan posisi yang lebih buruk daripada tempat ia bekerja sekarang.

Perputaran karyawan yang terjadi pada Hotel Mercure Kuta-Bali dapat membawa dampak negatif yaitu menurunkan kinerja operasional hotel. Maka

sangat dibutuhkan tindakan untuk mengurangi tingkat perputaran karyawan tersebut. Berdasarkan latar belakang masalah di atas, perlu dilakukan penelitian tentang keinginan keluar pada karyawan Hotel Mercure Kuta-Bali yang disebabkan oleh beberapa faktor diantaranya iklim organisasi, stres kerja dan komitmen karyawan pada Hotel Mercure Kuta-Bali.

Adapun rumusan masalahnya adalah sebagai berikut bagaimana pengaruh iklim organisasi terhadap keinginan keluar, bagaimana pengaruh stres kerja terhadap keinginan keluar, dan bagaimana pengaruh komitmen karyawan terhadap keinginan keluar. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi terhadap keinginan keluar karyawan pada Hotel Mercure Kuta-Bali, untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap keinginan keluar karyawan pada Hotel Mercure Kuta-Bali dan untuk mengetahui pengaruh komitmen karyawan terhadap keinginan keluar karyawan pada Hotel Mercure Kuta-Bali.

Keinginan Keluar

Keinginan keluar tercermin dalam pikiran dan akibatnya direalisasikan oleh karyawan yang memang benar-benar ingin meninggalkan organisasi (Park & Kim, 2009). Menurut Khan *et al.* (2014) keinginan keluar merupakan persepsi negatif karyawan terhadap pekerjaannya yang mana memiliki potensi untuk meninggalkan organisasi apabila mereka merasakan ketidaksenangan dan kelelahan dalam bekerja. Kurnia (2010) menyatakan keinginan karyawan untuk keluar dari organisasi dapat mempengaruhi perilaku karyawan dalam bekerja. Karyawan menjadi tidak termotivasi dalam bekerja dan tidak mau berusaha dengan kesungguhan hatinya dalam bekerja.

Iklim Organisasi

Iklim organisasi telah dikonseptualisasikan baik di tingkat individu dan organisasi (Chaudhary *et al.*, 2013). Menurut Kasmawarita (2014) iklim organisasi adalah suatu yang ada di sekitar para karyawan yang dapat mempengaruhi, perilaku dan motivasi mereka dalam menjalankan tugasnya. Menurut Siagian (2011:63), menjelaskan iklim organisasi sebagai kondisi kerja yang bersifat fisik dan non fisik dalam lingkungan kerja yang turut berpengaruh terhadap perilaku dan menjadi faktor motivasional yang perlu mendapat perhatian setiap pemimpin dalam organisasi. Rahimic (2013) menyebutkan iklim organisasi sebagai persepsi karyawan terkait aspek pekerjaan dan nilai-nilai organisasinya. Menurut Popa (2011) menyarankan bahwa iklim organisasi pada dasarnya penting untuk keunggulan organisasi dan merupakan dasar untuk keberhasilan organisasi. Dengan demikian dapat dinyatakan iklim organisasi adalah persepsi masing-masing pegawai mengenai karakteristik dan kondisi organisasi yang mempengaruhi perilaku pegawai dalam menjalani pekerjaannya.

Stres Kerja

Menurut Wahjono (2010: 107) stres adalah kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Munandar (2008) menyatakan bahwa stres yang dialami tenaga kerja sebagai hasil atau akibat lain dari proses bekerja, yang dapat berkembang menjadikan tenaga kerja sakit fisik dan mental, sehingga tidak dapat bekerja lagi secara optimal. Stres kerja merupakan salah satu permasalahan serius yang menimpa setiap karyawan di tempat kerjanya (Tunjungsari, 2011). Menurut Suwardiana (2014) mengatakan

bahwa stres kerja adalah suatu kondisi karyawan yang mengalami tekanan dalam pekerjaan baik dari tugas, pimpinan dan lingkungan kerja tempat karyawan tersebut bekerja.

Komitmen Karyawan

Menurut Wibowo (2012: 371) komitmen adalah perasaan identifikasi, loyalitas dan keterlibatan yang ditunjukkan oleh pekerja terhadap organisasi. Komitmen karyawan dalam banyak literatur berbahasa Indonesia disebut juga dengan istilah komitmen organisasi. Menurut Tranggono dan Kartika (2008) menyatakan komitmen karyawan menggambarkan keterikatan seseorang di dalam suatu organisasi, sehingga menimbulkan suatu rasa ikut memiliki terhadap organisasi tempat ia bekerja. Komitmen organisasi juga memiliki arti yang lebih dari sekedar loyalitas yang pasif, tetapi melibatkan hubungan aktif dan keinginan karyawan untuk memberikan kontribusi yang berarti pada organisasinya (Taurisa dan Ratnawati, 2012).

Hipotesis Penelitian

Zeytinoglu *et al.* (2007) menyatakan bahwa keinginan keluar karyawan dari perusahaan juga dipengaruhi oleh iklim perusahaan, karena iklim perusahaan memiliki dampak pada psikologis karyawan. Penelitian dari Rahimic (2013) menyatakan bahwa iklim organisasi adalah konstruk yang mempengaruhi kinerja karyawan dan niat untuk meninggalkan. Menurut Russel *et al.* (2010) iklim organisasi merupakan prediktor signifikan dari niat perputaran karyawan dan retensi karyawan. Sama halnya dengan penelitian dari Donoghue (2010) yang

menemukan bahwa iklim organisasi positif berkontribusi terhadap penurunan niat karyawan untuk meninggalkan organisasi.

H₁: Iklim Organisasi Berpengaruh Negatif Terhadap Keinginan Keluar pada karyawan Hotel Mercure Kuta-Bali.

Klassen (2011) mengemukakan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap keinginan keluar (*intention to quit*) karyawan, pada saat karyawan mengalami stres kerja yang berlebihan berimplikasi terhadap *intention to quit*. Penelitian dari Wasposito dkk (2013) mendapatkan hasil adanya pengaruh positif dan signifikan antara stres kerja dan keinginan keluar, dijelaskan bahwa ketika karyawan merasa tidak nyaman maka karyawan akan mengalami stres kemudian akan berpengaruh terhadap keinginan untuk berpindah.

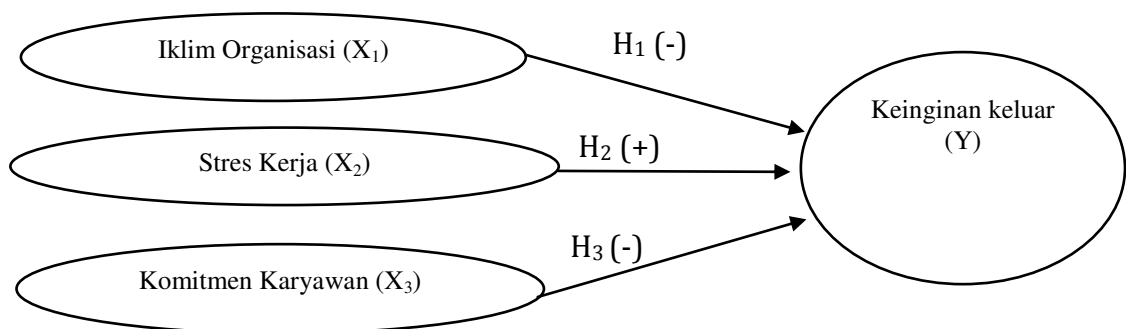
Menurut Mamewe (2015) dalam penelitian pada pegawai di Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Sorong, mendapatkan hasil bahwa stres kerja akan berpengaruh terhadap niat karyawan untuk keluar, semakin tinggi tingkat stres kerja yang dirasakan karyawan semakin besar niat karyawan untuk meninggalkan organisasi. Lou (2007) berpendapat bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap keinginan keluar, stres kerja akan menyebabkan prestasi berkurang dan mengganggu pelaksanaan pekerjaan. Akibat mengalami stres kerja karyawan akan kehilangan kemampuan untuk mengambil keputusan dan perilakunya menjadi tidak teratur dan memicu keinginan karyawan untuk keluar (Anggraini, 2013).

H₂: Stres Kerja Berpengaruh Positif Terhadap Keinginan Keluar pada karyawan Hotel Mercure Kuta-Bali

Jehanzeb *et al.* (2013) dalam penelitiannya pada 251 responden dari organisasi swasta terkemuka di Saudi Arabia dengan hasil penelitian bahwa adanya pengaruh negatif antara komitmen karyawan terhadap keinginan keluar. Khan *et al.* (2014) menyebutkan bahwa komitmen karyawan berdampak negatif signifikan terhadap keinginan untuk meninggalkan organisasi. Menurut Loi *et al.* (2006) juga menyebutkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap *intention to leave*. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Thakre (2015) antara komitmen karyawan terhadap keinginan keluar terdapat hubungan yang negatif, dimana terdapat indikasi keinginan keluar yang tinggi menandakan komitmen yang rendah.

H₃: Komitmen Karyawan Berpengaruh Negatif Terhadap Keinginan Keluar pada Karyawan Hotel Mercure Kuta-Bali.

Penelitian ini khususnya membahas mengenai pengaruh iklim organisasi, stres kerja, komitmen karyawan pada keinginan keluar sehingga desain penelitian ini seperti Gambar 1.



Gambar 1. Kerangka Penelitian

Sumber: Rahimic (2013), Waspodo (2013), dan Jehanzeb *et al.* (2013)

METODE PENELITIAN

Lokasi penelitian dilakukan di Hotel Mercure Kuta-Bali yang berlokasi di Jalan Pantai Kuta 10 X, Br Pande Mas, Kuta 80361. Objek penelitian ini adalah bagaimana variabel-variabel iklim organisasi, stres kerja, komitmen karyawan dan keinginan keluar karyawan pada Hotel Mercure Kuta-Bali.

Dua jenis variabel yang digunakan pada penelitian ini yaitu variabel dependen dan variabel independen. Keinginan keluar merupakan variabel dependen, dan iklim organisasi, stres kerja, dan komitmen karyawan merupakan variabel independen. Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif dan data kuantitatif. Data kuantitatif dalam penelitian ini adalah masa kerja dan bukti empiris mengenai tingkat perputaran karyawan. Data kualitatif dalam penelitian ini adalah hasil wawancara pada karyawan Hotel Mercure Kuta-Bali. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sumber primer dan sumber sekunder. Data primer dalam penelitian ini adalah informasi yang dikumpulkan berdasarkan jawaban responden terhadap kuesioner mengenai iklim organisasi, stres kerja, komitmen karyawan dan keinginan keluar. Data sekunder yang dikumpulkan bersumber dari Hotel Mercure Kuta-Bali yang terkait dengan jumlah karyawan dan data perputaran karyawan.

Populasi yang digunakan pada penelitian kali ini adalah karyawan tetapi yang bekerja di Hotel Mercure Kuta-Bali dengan jumlah 120 orang. Sampel yang diteliti sebanyak 92 responden, teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah teknik *probability sampling* yaitu teknik *sampling* yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur populasi untuk dipilih menjadi anggota.

Metode pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara dan kuesioner yang berdasarkan skala *Likert*. Wawancara yang dilakukan dalam penelitian ini adalah pengumpulan data dengan melakukan tanya jawab atau interaksi langsung dengan beberapa karyawan Hotel Mercure Kuta-Bali untuk mengungkapkan hal-hal tentang iklim organisasi, stres kerja, komitmen karyawan dan keinginan keluar. Kuesioner dalam penelitian ini memakai teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan pertanyaan secara tertulis mengenai iklim organisasi, stres kerja, komitmen karyawan dan keinginan keluar. Penelitian ini akan menggunakan instrumen berupa kuesioner yang akan dibagikan pada responden. Skala pengukuran data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan skala *Likert*. Skala *Likert* merupakan skala yang digunakan untuk mengukur sikap, sifat, pendapat atau persepsi seorang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2012:132).

Instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data primer harus memenuhi dua persyaratan, yaitu validitas dan reliabilitas. Teknik analisis analisis regresi linier berganda merupakan teknik analisis yang digunakan pada penelitian ini. Adapun persamaanya sebagai berikut.

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e \dots \dots \dots (1)$$

Keterangan:

Y	= Keinginan keluar
α	= Bilangan konstanta
X_1	= Iklim organisasi
X_2	= Stres kerja
X_3	= Komitmen karyawan
$\beta_1, \beta_2, \beta_3$	= Koefisien regresi variabel X_1, X_2, X_3
e	= <i>Error</i>

Pada penelitian ini uji asumsi klasik yang digunakan adalah uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas. Uji ini bertujuan untuk mengetahui apakah dalam residual dari model regresi yang dibuat berdistribusi normal atau tidak. Menurut Utama (2011:99) regresi yang baik memiliki residual yang normal atau mendekati normal. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji *kolmogorov smirnov* data berdistribusi normal jika *sig (2-tailed)* lebih besar dari 0,05 ($\alpha=5\%$). Menurut Utama (2011:106) regresi yang baik tidak mengandung gejala heteroskedastisitas. Jika variabel bebas diteliti tidak memiliki absolut residual berarti model regresi ini tidak mengandung heteroskedastisitas. Regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Menurut Utama (2011:105) model regresi yang baik adalah bebas dari gejala multikolinearitas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya korelasi anatara sesama variabel bebas dapat dilihat dari nilai *collinearity statistics*. Selain uji asumsi klasik, pada penelitian ini dilakukan uji kelayakan model atau uji F dan uji parsial atau uji t.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji validitas digunakan untuk mengukur keandalan dan ketepatan instrumen yang digunakan, instrumen yang valid merupakan instrumen yang benar-benar tepat untuk mengukur apa yang hendak diukur (Sugiyono, 2012:172). Uji validitas dapat dilakukan dengan menghitung korelasi antara skor masing-masing butir pertanyaan dengan skor total. Apabila koefisien korelasi positif dan lebih besar dari 0,30 maka indikator dikatakan valid. Hasil uji validitas dapat dilihat Tabel 2.

Tabel 2.
Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Item	Pearson Correlation	Keterangan
1	Iklim Organisasi (X ₁)	X _{1.1}	0,826	Valid
		X _{1.2}	0,480	Valid
		X _{1.3}	0,914	Valid
		X _{1.4}	0,894	Valid
		X _{1.5}	0,915	Valid
		X _{1.6}	0,894	Valid
		X _{1.7}	0,688	Valid
2	Stres Kerja (X ₂)	X _{2.8}	0,760	Valid
		X _{2.2}	0,737	Valid
		X _{2.3}	0,843	Valid
		X _{2.4}	0,743	Valid
		X _{2.5}	0,751	Valid
		X _{2.6}	0,832	Valid
		X _{2.7}	0,755	Valid
		X _{2.8}	0,829	Valid
		X _{2.9}	0,730	Valid
		X _{2.10}	0,670	Valid
		X _{2.11}	0,751	Valid
		X _{2.12}	0,829	Valid
		X _{2.13}	0,734	Valid
		X _{2.14}	0,843	Valid
		X _{2.15}	0,742	Valid
		X _{2.16}	0,806	Valid
		X _{2.17}	0,732	Valid
3	Komitmen Karyawan (X ₃)	X _{3.1}	0,895	Valid
		X _{3.2}	0,877	Valid
		X _{3.3}	0,560	Valid
		X _{3.4}	0,897	Valid
		X _{3.5}	0,873	Valid
		X _{3.6}	0,647	Valid
		X _{3.7}	0,581	Valid
		X _{3.8}	0,903	Valid
		X _{3.9}	0,873	Valid
		X _{3.10}	0,799	Valid
		X _{3.11}	0,581	Valid
		X _{3.12}	0,903	Valid
		X _{3.13}	0,868	Valid
		X _{3.14}	0,662	Valid
		X _{3.15}	0,897	Valid
		X _{3.16}	0,876	Valid
		X _{3.17}	0,659	Valid
		X _{3.18}	0,799	Valid
		X _{3.19}	0,568	Valid
		X _{3.20}	0,575	Valid
		X _{3.21}	0,892	Valid
		X _{3.22}	0,866	Valid
		X _{3.23}	0,656	Valid
		X _{3.24}	0,564	Valid
4	Keinginan Keluar (Y)	Y ₁	0,865	Valid
		Y ₂	0,699	Valid
		Y ₃	0,836	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2016

Berdasarkan Tabel 2 diketahui bahwa seluruh instrumen memenuhi syarat validitas karena nilai korelasi antara skor butir dengan skor total menunjukkan hasil yang signifikan bernilai positif dan nilainya lebih dari 0,30.

Tabel 3.
Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Nilai Cronbach's Alpha.	Kesimpulan
1	Iklim Organisasi (X_1)	0,902	Reliabel
2	Stres Kerja (X_2)	0,956	Reliabel
3	Komitmen Karyawan (X_3)	0,968	Reliabel
4	Keinginan Keluar (Y)	0,717	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2016

Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang disajikan dalam Tabel 3 dapat disimpulkan variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian variabel yang dapat dilihat dari nilai *Cronbach's Alpha* pada masing-masing variabel lebih besar dari 0,60, sehingga layak digunakan untuk menjadi alat ukur instrument kuesioner dalam penelitian ini.

Karakteristik responden merupakan merupakan profil dari responden yang berpartisipasi dalam pengisian kuesioner dalam penelitian ini. Profil responden terdiri dari jenis kelamin, usia responden, pendidikan terakhir, dan masa kerja. Pengukuran tersebut diperoleh melalui pengolahan data lapangan dengan bantuan kuesioner yang telah disebar.

Berdasarkan Tabel 4 dapat dilihat, berdasarkan jenis kelamin dengan jumlah responden sebanyak 92 orang persentase laki-laki sebanyak 70 orang atau 76 persen sedangkan perempuan sebanyak 22 orang atau 24 persen. Berdasarkan umur responden berumur 24-33 sebanyak 8 orang atau 8,6 persen, responden berumur 34-43 sebanyak 57 orang atau 62 persen dan responden berumur 44-53

sebanyak 27 orang atau 29,4 persen. Berdasarkan pendidikan terakhir jumlah responden yang telah menempuh pendidikan terakhir SMA/SMK sebanyak 30 orang atau 32,7 persen, pendidikan terakhir Diploma/Sederajat sebanyak 52 orang atau 56,5 persen dan pendidikan terakhir S1 sebanyak 10 orang atau 10,8 persen. Berdasarkan lama kerja jumlah responden yang bekerja dibawah 5 tahun sebanyak 26 orang atau 28,26 persen, pengalaman kerja selama 5 - 10 tahun sebanyak 45 orang atau 48,91 persen, dan pengalaman kerja diatas 10 tahun sebanyak 21 orang atau 22,83 persen.

Tabel 4.
Rincian Profil Responden

No	Keterangan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Jenis Kelamin		
	Laki-laki	70	76
	Perempuan	22	24
	Total	92	100,00
2	Umur		
	24-33	8	8,6
	34-43	57	62
	44-53	10	29,4
	Total	92	100,00
3	Pendidikan Terakhir		
	SMA/SMK	30	32,7
	Diploma/Sederajat	52	56,5
	S1	10	10,8
	Total	92	100,00
4	Lama Bekerja		
	<5	26	28,26
	5-10	45	48,91
	>10	21	22,83
	Total	92	100,00

Sumber: Data Primer Diolah, 2016

Untuk menguji pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen maka digunakan teknik analisis regresi linear berganda. Hasil uji regresi linear berganda dapat dilihat pada Tabel 5. Berdasarkan Tabel 5 dapat ditulis persamaan regresi linear berganda sebagai berikut.

$$Y = 15,495 - 0,260 X_1 + 0,218 X_2 - 0,171 X_3 + \varepsilon$$

Tabel 5.
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	15.495	5.303		2.922	.004
Iklim Organisasi (X_1)	-.260	.092	-.277	-2.822	.006
Stres Kerja (X_2)	.218	.088	.271	2.478	.015
Komitmen Karyawan (X_3)	-.171	.055	-.336	-3.082	.003
Dependen variabel				Keinginan Keluar	
Adjusted R Square					.590
F hitung					5,741
Signifkansi F					0,001

Sumber: Data primer diolah, 2016

Persamaan regresi linear berganda diatas dapat memiliki arti sebagai berikut. Nilai koefisien regresi dari iklim organisasi sebesar -0,260 memiliki arti bahwa terdapat pengaruh negatif antara variabel iklim organisasi (X_1) terhadap keinginan keluar (Y). Nilai koefisien regresi dari stres kerja sebesar 0,218 memiliki arti bahwa terdapat pengaruh positif antara variabel stres kerja (X_2) terhadap keinginan keluar (Y). Nilai koefisien regresi dari komitmen karyawan sebesar -0,171 memiliki arti bahwa terdapat pengaruh negatif antara variabel komitmen karyawan (X_3) terhadap keinginan keluar (Y).

Untuk mengetahui apakah model regresi dalam penelitian memiliki distribusi normal atau tidak, maka dilakukan uji normalitas. Hasil uji normalitas disajikan dalam Tabel 6. Berdasarkan Tabel 6 menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar $0,100 > 0,05$. Hasil menunjukkan bahwa model regresi berdistribusi normal.

Tabel 6.
Hasil Uji Normalitas

Kolmogorov-Smirnov	Unstandardized Residual
N	92
Asymp.Sig.(2-tailed)	0,100

Sumber: Data primer diolah, 2016

Untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dan residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain, maka dilakukan uji heteroskedastisitas menggunakan uji *glejser*. Hasil uji heteroskedastisitas disajikan pada Tabel 7. Berdasarkan Tabel 7 menunjukkan bahwa nilai sig. dari masing-masing variabel adalah di atas 0,05, oleh karena itu seluruh variabel tersebut bebas dari heteroskedasitas.

Tabel 7.
Hasil Uji Heteroskedastisitas

No.	Variabel	Sig.	Keterangan
1	Iklim Organisasi (X_1)	0,725	Bebas Heteroskedasitas
2	Stres Kerja (X_2)	0,200	Bebas Heteroskedasitas
3	Komitmen Karyawan (X_3)	0,154	Bebas Heteroskedasitas

Sumber: Data primer diolah, 2016

Untuk menguji apakah model regresi memiliki korelasi antar variabel bebas, maka dilakukan uji multikolineritas. Apabila suatu variabel memiliki nilai *tolerance* lebih dari 10 persen atau VIF kurang dari 10, maka model tidak mengandung gejala multikolinearitas. Tabel 8 menunjukkan hasil uji multikolinearitas. Berdasarkan Tabel 8 menunjukkan bahwa masing-masing

variabelu dependen yaitu iklim organisasi, stres kerja, dan komitmen karyawan memiliki nilai *tolerance* lebih besar dari 10 persen (0,1) dan nilai VIF kurang dari 10, sehingga model dikatakan tidak mengandung gejala multikolinieritas.

Tabel 8.
Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
X ₁	0,986	1,014
X ₂	0,792	1,263
X ₃	0,797	1,254

Sumber: Data primer diolah, 2016

Mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel-variabel dependen maka diperlukan koefisien determinasi. Nilai *adjusted R*² merupakan nilai yang digunakan pada koefisien determinasi. Pada Tabel 5 menunjukkan bahwa besarnya yaitu 0,590. Hal ini menunjukkan bahwa 59,00 persen variasi keinginan keluar dapat dijelaskan oleh variabel iklim organisasi, stres kerja, dan komitmen karyawan, sedangkan sisanya sebesar 41,00 persen dijelaskan oleh variabel lain di luar model.

Hasil analisis kelayakan model (F) ini dapat dilihat pada Tabel 5. Tabel 5 menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 5,741 dengan nilai signifikan F atau *p-value* sebesar 0,001 yang lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,05$. Artinya variabel iklim organisasi, stres kerja, dan komitmen karyawan secara bersama-sama (simultan) berpengaruh pada keinginan keluar.

Uji t dilakukan menggunakan uji parameter individual dan uji hipotesis ini hasilnya dapat dilihat pada Tabel 5. Berdasarkan Tabel 5 menunjukkan bahwa Variabel iklim organisasi (X₁) memiliki koefisien regresi sebesar -0,260 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,006. Angka sig t lebih kecil dari 0,05 yang berarti

bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Variabel stres kerja (X_2) memiliki koefisien regresi sebesar 0,218 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,015. Angka sig t lebih kecil dari 0,05 yang berarti bahwa H_0 ditolak dan H_2 diterima. Variabel komitmen karyawan (X_3) memiliki koefisien regresi sebesar -0,171 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,003. Angka sig t lebih kecil dari 0,05 yang berarti bahwa H_0 ditolak dan H_3 diterima.

Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Keinginan Keluar

Berdasarkan hasil uji hipotesis dengan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda, koefisien regresi iklim organisasi memiliki tanda negatif dan lebih kuat dibandingkan stres kerja dan komitmen karyawan dalam mempengaruhi keinginan keluar karyawan (β iklim organisasi = -0,260 dibandingkan dengan β stres kerja = 0,218 dan β komitmen karyawan = -0,171. Yang menunjukkan H_1 diterima dan berarti bahwa semakin baik tingkat iklim organisasi maka tingkat keinginan keluar karyawan akan mengalami penurunan. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Donoghue (2010) yang menemukan bahwa iklim organisasi berkontribusi terhadap penurunan niat karyawan untuk meninggalkan organisasi. Stone *et al.* (2007) yang menyatakan bahwa iklim organisasi menurunkan niat keinginan keluar karyawan dari perusahaan. Russel *et al.* (2010) yang menemukan bahwa faktor iklim organisasi memiliki efek independen pada niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaan mereka.

Sesuai dengan hasil analisis statistik deskriptif variabel iklim organisasi menunjukkan bahwa rata-rata responden sangat tidak setuju dengan iklim

organisasi yang ada dalam perusahaan. Hasil yang didapatkan menjelaskan iklim organisasi yang tidak baik dalam perusahaan dipicu oleh aspek bahwa karyawan merasa jenis pekerjaan yang dilaksanakan tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya, karyawan tidak merasa bangga apabila dapat menyelesaikan pekerjaannya sehingga perusahaan seharusnya dapat membangun citra dan reputasi organisasi melalui kebijakan SDM yang sesuai harapan, karyawan masih memerlukan keputusan yang dilegitimasi oleh orang lain maka perusahaan perlu memperluas otonomi karyawan tersebut.

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Keinginan Keluar

Berdasarkan hasil uji hipotesis dengan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda, koefisien regresi stres kerja memiliki tanda positif dengan nilai $\beta = 0,218$. Yang menunjukkan H_2 diterima dan berarti bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja maka tingkat keinginan keluar akan mengalami peningkatan. Hasil penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian yang ditemukan oleh Klassen (2011) yang mengemukakan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap keinginan keluar karyawan. Wasposito, dkk (2013) mendapatkan hasil adanya pengaruh positif dan signifikan antara stres kerja dan keinginan keluar. Mamewe (2015) yang menemukan bahwa stress kerja mempengaruhi secara positif pada keinginan keluar karyawan.

Sesuai dengan hasil analisis statistik deskriptif variabel stres kerja menunjukkan bahwa rata-rata responden sangat setuju bahwa karyawan mengalami stres. Hasil yang didapatkan menyatakan bahwa stres dipicu oleh kondisi pekerjaan yang mengharuskan karyawan bekerja dengan cepat, pekerjaan

yang menuntut tenaga yang besar dan pekerjaan yang dikerjakan tidak memberikan waktu yang cukup untuk beristirahat.

Pengaruh Komitmen Karyawan Terhadap Keinginan Keluar

Berdasarkan hasil uji hipotesis dengan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda, koefisien regresi komitmen karyawan memiliki tanda negatif dengan nilai $\beta = -0,171$. Yang menunjukkan H_3 diterima dan berarti bahwa semakin baik tingkat komitmen karyawan maka tingkat keinginan keluar dari perusahaan akan mengalami penurunan. Hasil penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian oleh Jehanzeb *et al.* (2013) yang menunjukkan adanya pengaruh negatif antara komitmen karyawan terhadap keinginan keluar. Thakre (2015) menyatakan antara komitmen karyawan terhadap keinginan keluar terdapat hubungan yang negatif. Khan *et al.* (2014) yang menemukan bahwa hubungan komitmen karyawan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap keinginan keluar karyawan.

Sesuai dengan hasil analisis statistik deskriptif variabel komitmen karyawan menunjukkan bahwa rata-rata responden cukup setuju bahwa karyawan memiliki komitmen yang tinggi. Hasil yang didapatkan menjelaskan ada beberapa indikator dengan nilai yang rendah dibandingkan dengan indikator komitmen karyawan lainnya dan menjadi penyebab keinginan keluar karyawan. Indikator-indikator tersebut yaitu karyawan hanya merasa cukup senang mendiskusikan tentang tempat kerjanya dengan orang lain diluar perusahaan, karyawan memiliki perasaan yang cukup kuat dan merupakan bagian dari perusahaan, perusahaan tempat karyawan bekerja cukup memiliki makna pribadi bagi karyawan, loyalitas karyawan muncul karena karyawan merasa memiliki kewajiban moral untuk tetap

bekerja, komitmen karyawan muncul karena merasa kehidupannya akan terganggu apabila keluar dari pekerjaannya dan karyawan merasa khawatir tidak mendapatkan pekerjaan lain apabila keluar dari perusahaan tempat ia bekerja saat ini.

Implikasi Temuan Penelitian

Hasil penelitian mengenai variabel iklim organisasi, stres kerja dan komitmen karyawan yang diduga mempunyai pengaruh terhadap keinginan keluar karyawan ternyata menunjukkan hubungan yang signifikan. Variabel iklim organisasi memberikan kontribusi paling besar terhadap keinginan keluar karyawan, dibuktikan dengan nilai β iklim organisasi yang lebih tinggi dibandingkan stres kerja dan komitmen karyawan. Dimana deskriptif skor terendah muncul dari indikator variabel iklim organisasi yaitu standar.

Untuk itu perlu adanya upaya-upaya yang harus dilakukan oleh Hotel Mercure Kuta-Bali yaitu perusahaan perlu membenahi struktur organisasinya, agar karyawan ditempatkan pada bidang pekerjaan yang sesuai dengan latar belakang pendidikannya lalu perusahaan dapat membuat kebijakan SDM yang sesuai harapan karyawan serta memperluas otonomi karyawan pada bidang pekerjaannya. Perusahaan diharapkan dapat menambah jumlah tenaga kerja untuk meminimalisir karyawan mendapatkan beban kerja yang berlebihan dan membuka wadah bagi karyawan untuk berinteraksi antara sesama karyawan serta antara karyawan dengan pimpinan. Perusahaan harus menumbuhkan rasa memiliki perusahaan agar dapat membangun suatu komitmen yang baik. Perusahaan dapat

mengadakan sosialisasi lebih mendalam tentang profil perusahaan dan peraturannya, misalnya hak dan kewajiban sebagai karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis sebelumnya dapat disimpulkan sebagai berikut variabel iklim organisasi memiliki pengaruh paling kuat dibandingkan variabel stres kerja dan variabel komitmen karyawan. Variabel iklim organisasi memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap keinginan keluar, hal ini berarti bahwa semakin baik tingkat iklim organisasi yang dimiliki oleh karyawan Hotel Mercure Kuta-Bali maka tingkat keinginan keluar karyawan di Hotel Mercure Kuta-Bali akan mengalami penurunan. Variabel stres kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap keinginan keluar, hal ini berarti bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja yang dimiliki oleh karyawan Hotel Mercure Kuta-Bali maka tingkat keinginan keluar karyawan di Hotel Mercure Kuta-Bali akan mengalami peningkatan. Variabel komitmen karyawan memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap keinginan keluar, hal ini berarti bahwa semakin baik tingkat komitmen karyawan yang dimiliki oleh karyawan Hotel Mercure Kuta-Bali maka tingkat keinginan keluar karyawan di Hotel Mercure Kuta-Bali akan mengalami penurunan.

Berdasarkan hasil analisis dan simpulan dapat diajukan beberapa saran-saran sebagai berikut perusahaan perlu membenahi struktur organisasinya, agar karyawan ditempatkan pada bidang pekerjaan yang sesuai dengan latar belakang pendidikannya lalu perusahaan dapat membuat kebijakan SDM yang sesuai

harapan karyawan serta memperluas otonomi karyawan pada bidang pekerjaannya. Perusahaan diharapkan dapat menambah jumlah tenaga kerja dan membuka wadah bagi karyawan untuk berinteraksi antara sesama karyawan sehingga mampu menjembatani level top manajemen dengan karyawan biasa agar terbina suatu hubungan yang kuat antara pimpinan dengan karyawan, sehingga apabila ada karyawan yang mengalami stres kerja akan lebih mudah teridentifikasi dan dapat menanggulangnya lebih dini. Perusahaan dapat menumbuhkan rasa memiliki perusahaan agar dapat membangun suatu komitmen yang baik maka perusahaan dapat mengadakan sosialisasi lebih mendalam tentang profil Hotel Mercure Kuta-Bali dan peraturannya, misalnya hak dan kewajiban sebagai karyawan. Melibatkan karyawan dalam setiap kegiatan organisasi, baik kegiatan di dalam maupun di luar organisasi, misalnya ulang tahun Hotel Mercure Kuta-Bali, kegiatan keagamaan, dan lain sebagainya. Memberikan *punishment* jika karyawan mengundurkan diri sebelum periode waktu yang telah disepakati sehingga mau tidak mau karyawan tersebut akan memiliki komitmen untuk tetap bekerja di Hotel Mercure Kuta-Bali sampai batas waktu yang telah disepakati. Bagi peneliti yang tertarik melakukan penelitian yang serupa, maka peneliti menyarankan menambah variabel lain seperti persepsi dukungan organisasional, motivasi, dan insentif yang dapat mempengaruhi keinginan keluar karyawan.

REFERENSI

Andriani, Fitrizah. 2012. Analisis Tingkat Stres Kerja Karyawan Non Manajerial Pada PT. Aztrazenecca Indonesia. *Skripsi*. FISIP UI.

- Anggraini, Maria I. D. P. 2013. Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Stres Kerja Terhadap Keinginan Untuk Keluar. Universitas Atmajaya. *Tesis*: Yogyakarta.
- Amriany, F., Probowati, Z., dan Atmadji, G. 2004. Iklim Organisasi yang Kondusif Meningkatkan Kedisiplinan Kerja. *Indonesian Psychological Journal*, 19(2):179-193.
- Apriyanti. 2016. Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Pegawai PT Lintang Sarana Media Malang. *Jurnal JIBEKA*, 10(1):10-13.
- Carmeli, F., dan Weisberg, H. 2006. Retaining Talent : Assessing Job Satisfaction Facets Most Significantly Related To Software Developer Turnover Intentions. *Journal of Information Technology Management*, 19(4):1-15.
- Chandio, Ahmad., dan Javed. 2015. Pemodelan Hubungan yang Tidak Jelas Pengembangan Karir dengan Ketidakpuasan Kerja, Stres Kerja dan Karyawan Terhadap Turnover Intention. *International Research Journal of Arts & Humanities*, 41:1016-9342.
- Chaudhary, Richa., Santosh Rangnekar., and Mukesh Kumar Barua. 2014. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 133:291 – 303.
- Donoghue C. 2010. Nursing home staff turnover and retention: An analysis of national level data. *Applied Gerontology*, 29:189-206.
- Jehanzeb, K., Rasheed, A., and Rasheed, Mazeen, F. 2013. Organizational Commitment and Turnover Intentions : Impact of Employee's Training in Private Sector of Saudi Arabia. *International Journal of Business and Management*, 8(8):79-90.
- Jonathan, Henry., Thibeli, Motena., and Casius Darroux. 2013. Impact Investigation of Organizational Commitment on Intention to Leave of Public Secondary School Teachers in Tanzania. *Developing Country Studies*, 3(11):33-45.
- Kasmawarita. 2014. Iklim Organisasi Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kota Sawahlunto. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 2(1):356 – 831.
- Khan, Muhammad Riaz. 2010. The Impact of Organizational Commitment on Employee Job Performance. *European Journal of Social Sciences*, 15(3):292-298.
- Khan, Muhammad Saqib., Irfanullah Khan., Dr. Ghulam Muhammad Kundi., Dr. Shadiullah Khan., Dr. Allah Nawaz., Farhatullah Khan., and Naseem BakhtYar. 2014. The Impact of Job Satisfaction and Organizational

commitment on the Intention to leave among the Academicians. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 4(2):114 - 141.

Klassen, Robert M. 2011. The Occupational Commitment and Intention To Quit Of Practicing And Pre-Service Teachers: Influence Of Self-Efficacy, Job Stress, and Teaching Context. *Contemporary Educational Psychology*, 36(2):114-129.

Kurnia, Ratnawati. 2010. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Intensi Keluar, Dengan Komitmen Profesi Sebagai Moderating Variabel. *Ultima Accounting*, 2(1):67-80.

Loi, Raymond., Ngo Hang-yue., and Sharon Foley. 2006. Linking employees' justice perceptions to organizational commitment and intention to leave: The mediating role of perceived organizational support. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 79:101- 120

Lou, Jiunn-Horng. 2007. A Study Of Role Stress, Organizational Commitment An Intention To Quit Among Male Nurses In Southern Taiwan. *Journal Of Nursing Research*, 15(1).

Mamewe., Lina. 2015. Stres Kerja dan Iklim Organisasi Serta Pengaruhnya Terhadap Turnover Intention dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Pemediasi. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen*. 3(4):358-371.

Marlistiani, Ni Kadek dan Made Surya Putra. 2015. Pengaruh Keadilan Distributif dan Stres Kerja Terhadap Voluntary Turnover Intention Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*. 5(5):2675-2701.

Martin, M.J. 2011. Influence Of Human Resources Practices On Employee Intention to Quit. *Dissertation*. Virginia Polytechnic Institute and State University Blacksburg.

Munandar, Ashar Sunyoto. 2008. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta : UI Press

Park, J.S and Kim, T.H. 2009. Do types of organizational culture matter in nurse job satisfaction and turnover intention. *Leadership in Health Services*. 22(1):20-38.

Popa, Brindusa, M. 2011. The relationship Between Performance and Organizational Climate. *Journal of Defense Resource Management*. 2(2):137-142.

- Rahimic, Zijada. 2013. Influence Of Organizational Climate on Job Satisfaction in Bosnia and Herzegovina Companies. *International Business Research*. 6(1):129-139.
- Rofiatun., dan Masluri. 2011. Pengaruh Iklim Organisasi dan Kompetensi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai dengan Mediasi Motivasi Pada Dinas-Dinas di Kabupaten Kudus. *Jurnal Analisis Manajemen*, 5(1):4-5.
- Russel, E. M., Williams, S. W., and Gleason-Gomez, C. 2010. Teachers' perceptions of administrative support and antecedents of turnover. *Journal of Research in Childhood Education*, 24(3):195–208.
- Setiawan, R., dan Brian, H. 2013. Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Paparon's Pizza City Of Tomorrow. *Jurnal Studi Manajemen dan Organisasi*, 1(1):21-41.
- Siagian, S. P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara Indonesia.
- Sidharta, Novita., dan Margaretha, Meily. 2011. Dampak Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention*: Studi Empiris Pada Karyawan Bagian Operator Di Salah Satu Perusahaan *Garment* Di Cimahi. *Jurnal Manajemen*, 10(2).
- Stone, P.W., Larson, E., Mooney-Kane, C., Larson, E. L., Pastor. D. K, Zwanziger. J, and Dick., A.W. 2007. Nurse Working Conditions, Organizational Climate, and Intent to Leave in ICUs: An Instrumental Variable Approach. *Health Serv Res*. 42(3):1085-1104.
- Sugiyono.2012. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : CV Alfabeta.
- Suwardiana, I Gede Putra., dan I Made Artha Wibawa.2014. Pengaruh Stres Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Berdasarkan Gender Pada Warong Miyabi Bali. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, :2745-2766.
- Taurisa, Chaterina Melina., dan Ratnawati, Intan. 2012. Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt. Sido Muncul Kaligawe Semarang). *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi (JBE)*, 19(2):170-187.
- Thakre, Nilesh. 2015. Organizational Commitment and Turnover Intention in BPOITeS and Retail Sector Employees. *Journal of Psychosocial Research*, 10(1):89-98.

- Tranggono, Rahadyan Probo., dan Kartika, Andi. 2008. Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Profesional Terhadap Kepuasan Kerja Auditor Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik Di Semarang). *Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE)*, 15(1):80 – 90.
- Tunjungsari, Peni. 2011. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (PERSERO) Bandung. 1(1):1-14.
- Utama, Made Suyana. 2011. *Aplikasi Analisis Kuantitatif.Edisi Kelima*. Diktat kuliah pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana.
- Wahjono, Sentot Imam. 2010. *Perilaku Organisasi (Edisi Pertama)*.Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Wan, Li Kuean, Khn, E. W. S., and Kaur, Sharon. 2010. Employees' turnover intention to leave : The Malaysian contexts.*The South East Asian Journal of Management*, 4(2):93 – 111.
- Waspodo, Agung AMS., Nurul Chotimah Handayani dan Widia Paramita. 2013. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan PT. Unitex di Bogor.*Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia(JRMSI)*, 4(1):97-115.
- Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja (Edisi ke 3)*.Jakarta : Rajawali Pers.
- Zeytinoglu, I., Denton, M., Davies, S., Baumann, A., Blythe, J., and Boos L. 2007. Retaining Nurses in their Employing Hospitals and in the Profession: Effects of Job Preference, Unpaid Overtime, Importance of Earnings and Stress. *Health Policy*, 79(1):57-72.